

ՄԻԶՊՁՊԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ԱՍՈՑԻԱՑԻԱ  
ՖՐԻԴՐԻԽ ԷՔԵՐՏ ՀԻՄՆԱԳՐԱՄ



**ՄԱՐԴՈՒ  
ԱՌԱՆՁԻՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ  
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ 2015Թ.  
ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՎ  
ՍԱՀՄԱՆԱԳՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ**

ԵՐԵՎԱՆ 2016

ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ԱՍՈՑԻԱՑԻԱ  
ՖՐԻԴՐԻԽ ԷԲԵՐՏ ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

ՄԱՐԴՈՒ ԱՌԱՆՁԻՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ 2015Թ.  
ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՎ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ



ԵՐԵՎԱՆ  
ԻՐԱՎՈՒՆՔ  
2016

ՀՏԴ 339.92  
ԳՄԴ 65.5

Ժողովածուի նախապատրաստումը և հրատարակումն իրականացրել է Միջազգային իրավունքի հայկական ասոցիացիան Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի հետ համատեղ:  
The preparation and publication of the digest is implemented by the Armenian Association of International Law in cooperation with the Friedrich-Ebert-Stiftung

**Խմբագիր՝** Վ.Հովհաննիսյան – իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր  
**Editor** V. Hovhannisyanyan - Doctor of Law, Professor

Մարդու առանձին սոցիալական իրավունքների պաշտպանության երաշխիքները Հայաստանի Հանրապետության 2015թ. փոփոխություններով Սահմանադրության համատեքստում – Եր: «ԻՐԱՎՈՒՆՔ» 2016. Էջ 116.

The Guarantees of Protection of Some Social Rights of Individual in the Republic of Armenia in the Context of the Constitutional Reforms of 2015 – Yerevan, «LAW» 2016 116 pages.

Ժողովածույում ներկայացված հոդվածներում տեղ գտած վերլուծությունները և եզրահանգումները հանդիսանում են հեղինակների գիտահետազոտական գործունեության արդյունք, որոնք պարտադիր չէ, որ համընկնեն Ֆրիդրիխ Էբերտ Հիմնադրամի դիրքորոշման հետ:

The analysis and conclusions mentioned in the articles of the Digest are the result of the authors research that not necessarily reflect the views of the Friedrich Ebert Stiftung's position.

Սույն հրատարակության նպատակն է օգնել այն անձանց, ովքեր հետաքրքրվում են մարդու սոցիալական իրավունքների պաշտպանության տեսական և գործնական բնույթի հիմնախնդիրներով:

The aim of the given publication is to assist the individuals, who are interested with the theoretical and practical issues of protection of human's social rights.

ՀՏԴ 339.92  
ԳՄԴ 65.5

ISBN 978-9939-828-53-4

© ԻՐԱՎՈՒՆՔ, 2016

**ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ**  
**LIST OF CONTENT**

**ՆԱԽԱԲԱՆ**

**PREFACE** ..... 5

**Գագիկ Ղազինյան, իրավագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր,  
ՀՀ ԳԱԱ ակադեմիկոս**

2015թ. սահմանադրական բարեփոխումները և գիտության  
ու կրթության հիմնահարցերի հիմնադիր կարգավորման նոր  
հայեցակարգը

**Gagik Ghazinyan - Doctor of Law, Professor,  
Academician of NAS RA**

«Constitutional Reforms of 2015 and the New Concept of Fundamental Regulation  
of the Issues in the Field of Science and Education» ..... 6

**Արթուր Վաղարշյան**

Կրթության իրավունքի սահմանադրական  
և օրենսդրական կարգավորման հիմնախնդիրները

**Arthur Vagharshyan - Doctor of Law, Professor**

«Issues of Constitutional and Legislative Regulation in regard  
of the Right to Education» ..... 22

**Արևիկ Պետրոսյան**

Երեխաների իրավունքների պաշտպանության  
հիմնախնդիրները Հայաստանի Հանրապետությունում

**Arevik Petrosyan - PhD, Associate Professor**

«Issues of Protection of Children Rights in the Republic of Armenia» ..... 41

**Հարություն Խաչիկյան**

Պատժի ենթարկված անձի վերասոցիալա  
կանացման հիմնախնդիրները Հայաստանի Հանրապետությունում

**Harutyun Khachikyan - Doctor of Law, Professor**

«Issues of Re-Socialization of Punished Individual in the Republic of Armenia» ..... 60

**Գևորգ Պետրոսյան**

ՀՀ Սահմանադրության նոր զարգացումները  
և աշխատանքային օրենսդրության բարեփոխման հրամայականը

**Gevorg Petrosyan - PhD, Associate Professor**

«New Developments of the Constitution of the Republic of Armenia and  
the Imperatives of Reforming of the Labor Legislation» ..... 79

**Վլադիմիր Հովհաննիսյան**

Հաշմանդամների՝ որպես խոցելի խավի իրավունքների պաշտպանության  
վիճակը Հայաստանի Հանրապետությունում

**Vladimir Hovhannisyan - Doctor of Law, Professor**

«Status of Protection of Physically Impaired Persons in the Republic  
of Armenia as Vulnerable Group» .....

## Գևորգ Վուրդյայի Պետրոսյան

*ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի դոցենտ, իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ: Հեղինակ է 2 բուհական դասագրքի, ավելի քան 30 գիտական հոդվածների, համահեղինակ է 3 դպրոցական դասագրքերի: Գիտական հետաքրքրությունների շրջանակը՝ աշխատանքային իրավունքի հիմնախնդիրները:*

### ՀՀ ՄԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՆՈՐ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄՆԵՐԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԵՓՈԽՄԱՆ ՀՐԱՄԱՅՆԱԿԱՆԸ

Օրենքների միատեսակ կիրառության, դրանցում ամրագրված նպատակների կենսագործման և հասարակական հարաբերությունների մասնակիցների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության ապահովման համար շատ կարևոր է այդ օրենքների բովանդակության ճիշտ մեկնաբանումն ու միատեսակ ընկալումը:

Որևէ օրենք, անկախ դրա գործողության ոլորտից, անձանց շրջանակից, կիրառման սահմաններից և այլ հանգամանքներից, մեծագույն ցանկության դեպքում անգամ, չի կարող լիովին միատեսակ ընկալելի լինել այն կիրառող սուբյեկտների համար և իր կիրառման ընթացքում չհարուցել տարբեր կարծիքներ, դիրքորոշումներ ու լուծումներ: Նման իրարամերժ մոտեցումները հատկապես անխուսափելի են այն օրենքների կիրառման ընթացքում, որոնք կարգավորում են հակադիր շահերով օժտված սուբյեկտների փոխհարաբերությունները, երբ մի կողմի իրավունքի իրացումը, գրեթե առանց բացառության, ապահովվում է մյուս կողմի իրավունքի կամ ազատության սահմանափակման հաշվին:

Օրենքների՝ իրար հակասող մեկնաբանություններից խուսափելու հարցում, զուտ տեսական և դասագրքային մակարդակի հետազոտություններից բացի, կարևոր են նաև այդ իրավադրույթների գիտագործնական մեկնաբանությունները, օրենսդրական նորմում ներդրված իմաստի պարզաբանումն ու ճիշտ ներկայացումը:

ՀՀ իրավական համակարգում օրենսդրության մեկնաբանություններն իրավունքի աղբյուր չեն հանդիսանում: Միաժամանակ, այդ հանգամանքը չի կարելի հիմք ընդունել՝ այդ մեկնաբանությունների նշանակությունը թերագնահատելու համար: Չունենալով պարտադիր բնույթ, այնուամենայնիվ, այդ մեկնաբանությունները, եթե զուրկ են միակողմանիությունից, փորձից կտրված դատողություններից, կառուցված են հետազոտության իրավահամեմատական ու վերլուծության մեթոդների հենքի վրա, բխեցված են երկրի հիմնական օրենքից և միջազգային հանրաճանաչ սկզբունքներից ու նորմերից, զգալիորեն օգտակար են օրենսդրական նորմերի ճիշտ ընկալման համար, կանխում են օրենքների սխալ կամ իրարամերժ կիրառումները և նպաստում են օրինականության պահպանմանն ու ամրապնդմանը:

Ընթացիկ օրենսդրության տարբեր ակտերի, ներառյալ՝ դրանցում ներառված իրավադրույթների նույնաբովանդակ ընկալման ու անհակասական կիրառման համար բացառիկ նշանակություն ունեն երկրի հիմնական օրենքի դրույթները: Ընթացիկ

օրենսդրության նորմերը պետք է մեկնաբանվեն և կիրառվեն Սահմանադրության լույսի ներքո՝ դրա իմաստից ու նպատակից էլնելով: Եթե որոշակի են ոլորտը կարգավորվող սահմանադրաիրավական դրույթները, ապա դրանց տեղայնացումն ու կիրառումը դառնում է առավել կանխատեսելի, ինչը նվազագույնի է հասցնում օրենսդրության կամայական մեկնաբանությունների ու կիրառման հնարավորությունները:

Իր կիրառման ոլորտի հասարակական հարաբերությունների հիմնական մասնակիցների շահերի հակադրության տեսանկյունից մյուս օրենքներից հստակ առանձնանում է աշխատանքային օրենսդրությունը, որի ցանկացած կիրառություն ակամայից ուղեկցվում է աշխատողի և գործատուի շահերի առկա կամ պոտենցիալ հակադրությամբ: Ընդ որում, դրանից լրիվ ձեռքազատվել չի հաջողվում՝ անգամ այն դեպքում, երբ նույն օրենսդրությունը հատուկ ամրագրում է սոցիալական գործընկերության և համերաշխության սկզբունքները:

Իրավական համակարգի ցանկացած ճյուղ, այդ թվում՝ նաև աշխատանքային օրենսդրությունը, գտնվում է անընդհատ փոփոխությունների գործընթացում, քանի որ այն պետք է արտացոլի համապատասխան հասարակական հարաբերությունների զարգացման ու փոփոխման արդիական պահանջներն ու օրինաչափությունները: Օրենսդրության տվյալ ոլորտի առավել հիմնարար, էական փոփոխությունները, որպես կանոն, կատարվում են նախնառաջ տվյալ օրենսդրության հիմնական ակտերում, որոնք ամրագրում են հասարակական հարաբերությունների տվյալ ոլորտի նորմատիվային կարգավորման հիմնական սկզբունքներն ու սահմանները:

ՀՀ նոր աշխատանքային օրենսդրությունն (2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն ու դրան համապատասխան ընդունված այլ նորմատիվ իրավական ակտերը) իր գոյության շուրջ 11 տարիների ընթացքում բազմաթիվ էական փոփոխություններ է կրել: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերջին ծավալուն փոփոխություններն ու լրացումներն ուժի մեջ մտան 2015 թվականի հոկտեմբերի 22-ից, որոնցով նոր իրավակարգավորումներ տրվեցին աշխատանքային հարաբերությունների ինչպես ծագման, փոփոխման ու դադարման, այնպես էլ աշխատանքային իրավունքի մի շարք հիմնական ինստիտուտների կարգավորման առարկան հանդիսացող ամենատարբեր հարցերի: Նկատի ունենալով, սակայն, որ այդ փոփոխություններից շատ կարճ ժամանակ անց՝ ճիշտ երկու ամիս հետո ուժի մեջ մտան ՀՀ Սահմանադրության փոփոխությունները, դարձյալ անհետաձգելի դարձավ գործող աշխատանքային օրենսդրությունը ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրության հիմնադրույթներին համապատասխանեցնելու, այլ խոսքով՝ Հիմնական օրենքի դրույթներն աշխատանքային օրենսդրությունում տեղայնացնելու և զարգացնելու անհրաժեշտությունը:

ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրության կարևորագույն արժանիքը, որն այն կարող է մատուցել Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային հարաբերությունների ներդաշնակ կարգավորմանը, թերևս, այդ հարաբերությունների հիմնական մասնակիցների՝ աշխատողի ու գործատուի վարքի հիմնական կանոնների ամրագրումն է, որոնք, որպես աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ելակետային դրույթներ, անպայմանորեն պետք է տեղ գտնեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում: Եթե մինչ այս այդ սկզբունքները հանդիսանալով առավելապես գիտական ընդհանրացումներ՝ ունեին տեսական, խորհրդատվական բնույթ, ապա սահմանադրական ամրագրումից հետո դրանց իրավաբանական նշանակությունը, անշուշտ, փոխվել է: Այլևս դրանք պարտադիր են կիրառման աշխատանքային հարաբերություններում՝ դրանց ծագումից մինչև դադարումը ներառյալ:

Ստորև ներկայացնենք ՀՀ Սահմանադրությամբ ամրագրված և հետագայում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունում տեղայնացման ենթակա ընդհանուր իրավական հիմնական սկզբունքների բովանդակությունը:

**1. Սոցիալական ազատության սկզբունքը:** Այս հիմնադրույթը կոչված է հասարակական շրջանառության բոլոր մասնակիցներին, այդ թվում՝ նաև օտարերկրյա քաղաքացիներին և քաղաքացիություն չունեցող անձանց առավել չափով ազատությունների և իրավունքների տրամադրմանը: Ըստ էության, այս սկզբունքի նպատակն է դրական (պոզիտիվ) օրենսդրությունը չհակադրել բնական իրավունքի տեսությանը:

Սոցիալական ազատության սկզբունքն արտացոլված է, նախևառաջ, Հայաստանի Հանրապետության հիմնական օրենքում: Դրանում, մասնավորապես, ամրագրված է քաղաքացու իրավունքը՝ ազատորեն ընտրություն կատարել զբաղվածության կամ չզբաղվածության միջև (հոդվ. 57): Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) 1957 թվականի հունիսի 25-ի Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին Ժնևի կոնվենցիան Հայաստանում վավերացվելու ուժով (ՀՀ Ազգային ժողովի 2004 թվականի հոկտեմբերի 25-ի որոշմամբ), բացառությամբ որոշակի դեպքերի, քաղաքացին ազատ է ընդհանրապես աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու կամ չզբաղվելու հարցում: Քաղաքացիներն ազատ են նաև մասնագիտություն, զբաղմունքի տեսակ և գործունեության վայր ընտրելու, ինչպես նաև իրենց աշխատուժն իրենց հայեցողությամբ տնօրինելու հարցերում: Այդ մասին ուղղակիորեն նշվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (հոդվ. 3, կետ 1): Ընդ որում, չի կարևորվում անձի՝ իր ստացած մասնագիտությամբ աշխատելու կամ նույն մասնագիտության շրջանակներում աշխատանքը համատեղելու խնդիրը: Արգելված չէ նաև քաղաքացու կողմից իր ընտրած մասնագիտության ու ստացած որակավորման գծով աշխատանքը Հայաստանի Հանրապետության սահմաններից դուրս կատարելը: Այս կանոնից բացառությունները սահմանվում են օրենքով: Բացի դրանից, աշխատողներին է պատկանում իրենց աշխատանքային եկամուտները տնօրինելու, ներառյալ՝ աշխատանքի արդյունքն ազատորեն օտարելու բացառիկ իրավունքը:

Սոցիալական ազատության սկզբունքը ներառում է նաև աշխատանքն ուսման հետ համատեղելու, ներառյալ՝ վերաորակավորվելու կամ ստացած մասնագիտության ուղղությամբ որակավորումը բարձրացնելու իրավաբանական հնարավորությունը:

**2. Սոցիալական արդարության սկզբունքը:** Այս սկզբունքը, ինչպես իրավամբ նշվում է մասնագիտական գրականության մեջ, ունի բարոյական իրավական բովանդակություն<sup>43</sup>: Այն կոչված է ներդաշնակություն ապահովելու հասարակական կյանքում անհատների դերի և սոցիալական դրության, նրանց իրավունքների և պարտականությունների միջև<sup>44</sup>: Սոցիալական արդարության սկզբունքի իրագործումը կարող է ապահովել յուրաքանչյուրի հասարակական դերի որոշումը՝ իր հասարակական արժեքին համապատասխան: Աշխատանքային իրավունքի ոլորտում այդ հիմնադրույթը դրսևորվում է աշխատողների կողմից իրենց աշխատանքային պարտականությունները պատշաճ կատարելու, աշխատանքի որակը բարելավելու, արտադրողականության աճին և հանրային արտադրության արդյունավետության բարձրացմանը նպաստելու՝ օրենքով սահմանված պարտականություններում և, դրանց համապատասխան, աշխատանքում բարձր գնահատվելու և խրախուսվելու իրավունքում:

Աշխատանքի ոլորտում սոցիալական արդարության սկզբունքի արտացալումն ապահովվում է նաև միջազգային հանրաճանաչ ակտերի նորմերով: Մասնավորապես, օրինակ՝ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազ-

<sup>43</sup> Տե՛ս Խրոպանյուկ Վ.Ն.: Նշվ. Աշխ., էջ 260:

<sup>44</sup> Տե՛ս նույն տեղում:



գային դաշնագիրը սահմանում է անդամ պետությունների պարտականությունը՝ ճանաչել և ապահովել հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության իրավունքը, բոլորի համար աշխատանքի մեջ աշխատանքային ստաժի և որակավորման հիմունքով համապատասխանաբար առավել բարձր աստիճաններով առաջ գնալու հավազար հնարավորությունը (հոդվ. 7): Ճիշտ է՝ վարձու աշխատողների վերը նշված հնարավորությունն ամրագրված չէ գործող աշխատանքային օրենսգրքում, սակայն Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի ուժով այն ուղղակիորեն կիրառելի է գործատուների և աշխատողների փոխհարաբերություններում: Նկատի ունենք՝ եթե գործատուների գործողությունները խախտում կամ խոչընդոտում են աշխատողների՝ նրանց աշխատանքային ստաժի և որակավորման հիմունքով առաջխաղացման հնարավորությունը, ապա այդ գործողությունների օրինականությունը կարող է վիճարկվել շահագրգիռ անձանց կողմից՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

**3. Հումանիզմի (մարդասիրության) սկզբունքը:** Այս սկզբունքը, թերևս, ամենագլխավորն է իրավական պետության գործելակերպում: Այդ իսկ պատճառով այն պետք է առավելագույնս ներդրված լինի իրավունքի բոլոր ճյուղերի, այդ թվում՝ նաև աշխատանքային իրավունքի (օրենսդրության) հիմքում: Քննարկվող հիմնադրույթն արտացոլված է աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր ոլորտներում: Անհնար է մատնանշել աշխատանքային իրավունքի (օրենսգրքի) գեթ մեկ ինստիտուտ, որում ուղղակի կամ անուղղակի արտահայտություն չունենա մարդասիրության սկզբունքը: ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը, թվարկելով աշխատանքային իրավունքի խնդիրները իբրև վերջնանպատակ, սահմանում է վարձու աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պետական երաշխիքների հաստատումը, նրանց շահերի ըստ ամենայնի պաշտպանությունը (հոդվ. 1): Աշխատողների առողջության պահպանումը, աշխատանքի անվտանգ պայմանների ապահովումը, մասնագիտական հիվանդությունների և արտադրական վնասվածքների վերացումն աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են (հոդվ. 3): Հումանիզմի սկզբունքը պետք է արտացոլված լինի աշխատանքային օրենսգրքի տարբեր ինստիտուտներում՝ աշխատողի համար տարբեր իրավունքների ամրագրման ու երաշխավորման եղանակով:

Հումանիզմի սկզբունքն առավել ընդգծված արտահայտություն պետք է ունենա աշխատանքային օրենսգրքի այն նորմերում, որոնք սահմանում են աշխատուժի շուկայում հավասար մրցակցության ոչ ընդունակ աշխատողների մասնակցության պամանները: ՀՀ Սահմանադրությունն ամրագրում է, որ տնտեսական և սոցիալական ոլորտներում պետության հիմնական խնդիրներից մեկը մայրության և մանկության պաշտպանությունն է (հոդվ. 16): Դրան համապատասխան, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է մայրության կապակցությամբ կնոջ իրավունքները չխախտելու, նրա առջև լրացուցիչ պարտավորություններ կրելու կամ նրան մի շարք պարտականությունների կատարումից ազատելու՝ գործատուների պարտականությունները: Մասնավորապես, օրենսգիրքը չի թույլատրում հղի և նորածին երեխաներ խնամող կանանց, առանց նրանց համաձայնության, արտաժամյա աշխատանքներում կամ գիշեր ժամանակ կատարվող աշխատանքներում ներգրավելը (հոդվածներ 144 և 148): Օրենսգրքի 149-րդ հոդվածի համաձայն՝ հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են տանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ: Օրենսգիրքը բազմաթիվ արտոնություններ է սահմանում աշխատուժի շուկայում հավասար մրցակցության ոչ ընդունակ նաև այլ կատեգորիայի աշխատողների (երեխաներ, հաշմանդամներ) համար՝ սկսած աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց ընդհուպ աշխատանքային իրավահարաբերությունների դադարումը ներառյալ:

**4. Իրավահավասարության սկզբունքը:** Այս սկզբունքն ամրագրված է ՀՀ Սահմանադրությամբ (հոդվ. 28) և իր կոնկրետ արտահայտությունը պետք է ունենա աշխատանքային իրավահարաբերություններում՝ հաշվի առնելով այդ հարաբերությունների առանձնահատկությունները:

Աշխատանքային իրավունքում աշխատողների իրավահավասարության սկզբունքը, նախևառաջ, պետք է արտահայտվի միևնույն կատեգորիայի աշխատողներին նույն իրավունքներով և պարտականություններով (դրանք կարող են լրացվել աշխատանքային պայմանագրով՝ կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ) օժտելու ձևով: Օրինակ՝ միևնույն կամ տարբեր կազմակերպություններում աշխատող հղի կամ մինչև 1 տարեկան երեխա ունեցող կանայք, անկախ մի շարք հանգամանքներից, այդ թվում՝ աշխատանքային ստաժի տևողությունից, մասնագիտությունից, զբաղեցրած պաշտոնից և այլն, հավասարապես օգտվում են մասնակի վճարովի արձակուրդի, լրացուցիչ հանգստի ժամանակի, մինչև երեխայի երեք տարեկան դառնալն իրենց հաշվին արձակուրդում գտնվելու հավասար իրավունքներից (ՀՀ աշխ. օր. հոդվ. 173): Նույն կարգով, բոլոր հղի կանայք ունեն հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝ նույն այն տևողությամբ, որ սահմանված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով (հոդվ. 172):

Իրավահավասարության սկզբունքն արտահայտված է նաև աշխատողների աշխատանքի վարձատրության ոլորտում: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածից բխում է, որ համարժեք աշխատանքի դիմաց պետք է վճարվի հավասար աշխատավարձ՝ անկախ աշխատանքը կատարողի սեռից, տարիքից, ազգությունից, ռասայից, դավանանքից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից, ինչպես նաև աշխատանքի քանակի ու որակի հետ չկապված այլ հանգամանքներից:

Աշխատանքային իրավունքում իրավահավասարության սկզբունքը հասկացվում է նաև իր ավանդական նշանակությամբ: Բոլոր վարձու աշխատողները, անկախ իրենց զբաղվածության ոլորտից, մասնագիտությունից, որակավորումից և այլն, հավասար հնարավորություններ ունեն իրականացնելու միջազգային հանրաճանաչ ակտերով, ՀՀ Սահմանադրությամբ և աշխատանքային օրենսդրության նորմերով սահմանված իրավունքները: Մասնավորապես, բոլոր վարձու աշխատողները, անկախ որևէ հանգամանքից, ունեն առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, պետության կողմից սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձ ստանալու, հանգստի ժամանակի, սոցիալական ապահովության գծով վճարումներ ստանալու, իրենց հատկացված իրավունքների դատական պաշտպանության իրավունք և այլն:

**5. Իրավունքների և պարտականությունների միասնության սկզբունքը:** Իրավունքի տեսանկյունից հայտնի է, որ ցանկացած սուբյեկտիվ իրավունքի համապատասխանում է մեկ այլ կոնկրետ սուբյեկտի պարտականությունը: Վերջինս հանդես է գալիս որպես իրավունքի իրականացման և պաշտպանության երաշխիք: Խոսել ինչ-որ իրավունքի իրական լինելու մասին՝ կարելի է միայն դրան համապատասխան իրավաբանական պարտականությունների առկայության դեպքում<sup>45</sup>: Խոսելով հասարակական առաջընթացի իրավական երաշխիքների մասին՝ Ա. Պետրոսյանն իրավացիորեն պնդում է, թե «շեշտն անձի իրավունքների վրա դնելը չի նշանակում, թե նա պարտականություններ չունի, այդ թվում և պետության ու հասարակության հանդեպ: Սոցիալական հարաբերությունների բոլոր մասնակիցները կապված են փոխադարձ իրավունքներով ու պարտականություններով: Իրավունքը չի կարող գոյություն ունենալ առանց պարտականության, այլապես կլինի ոչ թե իրավունք, այլ միակողմանի արտո-

<sup>45</sup> Տե՛ս Խրոպանյուկ Վ.Ն.: Նշվ. աշխ., էջ 261:

նություն»<sup>46</sup>: Առանց իրավունքների ու պարտականությունների ներդաշնակ զուգակցման դժվար է ապահովել իրավունքների ու պարտականությունների արդյունավետ կատարում: Իրավական պետության պայմաններում մարդու իրավունքների ու պարտականությունների միասնության ապահովման հիմնախնդրում գլխավորն այն է, որ նրանք ոչ միայն օգտվեն իրենց բոլոր իրավունքներից և ազատություններից, բավարարեն իրենց օրինական շահերը, այլև կատարեն իրենց վրա դրված պարտականություններն ու պահպանեն իրենց վերաբերող արգելքները<sup>47</sup>:

Իրավունքների և պարտականությունների միասնության սկզբունքն արտացոլված է աշխատանքային օրենսգրքի գրեթե բոլոր նորմերում: Օրինակ՝ աշխատանքի դիմաց աշխատողի վարձատրության իրավունքին համապատասխանում է աշխատավարձ վճարելու՝ գործատուի պարտականությունը (հոդվ. 217) կամ աշխատանքային կարգապահությունը պահպանելու՝ աշխատողի պարտականությունը (հոդվ. 216) համապատասխանում է կարգազանց աշխատողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու՝ գործատուի իրավունքը (հոդվ. 215) և այդպես շարունակ:

Իրավունքների և պարտականությունների միասնության սկզբունքը գործում է ոչ միայն կողմերի փոխադարձ, այլև միանձնյա գործելակերպում: Օրինակ՝ գործող օրենսդրության համաձայն՝ գործատուն օժտված է կարգապահական զանցանք թույլ տված աշխատողներին պատասխանատվության ենթարկելու իրավունքով: Միաժամանակ, օրենսգիրքը սահմանում է նաև, որ աշխատողներին պատասխանատվության ենթարկելը պետք է զուգորդվի գործատուի կողմից օրենքի պահանջները խստորեն պահպանելու պարտականությամբ (ՀՀ աշխ. օր. հոդվածներ 121, 222-227):

**6. Օրինականության սկզբունքը:** Վաղուց ի վեր օրինականությունը դասվում է իրավաբանական գիտության ունիվերսալ, վճռորոշ կատեգորիաների շարքում և ակնառու տեղ է գրավում դրա ըմբռնողական համակարգում: Այս կատեգորիան ծառայում է որպես գիտական վերլուծության յուրօրինակ գործիք՝ ապահովելով ընդհանուր տեսական և ճյուղային գիտությունների օրգանական միասնությունը, դրանց «ելքը» պրակտիկա<sup>48</sup>: Օրինականությունը բարդ և բազմաբովանդակ երևույթ է: Այն բնութագրվում է որպես իրավական նորմերի պահպանման և իրականացման սկզբունք, հասարակական հարաբերությունների բոլոր մասնակիցների գործունեության մեթոդ և քաղաքական վարչաձև, որի պայմաններում պետությունը, պետական մարմինները, հասարակական կազմակերպությունները, պաշտոնատար անձինք և քաղաքացիները ելնում են իրավական պահանջների խստագույն իրացումից<sup>49</sup>: Այս սկզբունքն ունի անհամեմատ ավելի ընդգրկուն իմաստ և բովանդակություն: Այն ամրագրված է ՀՀ Սահմանադրությամբ (հոդվ. 6): Աշխատանքային իրավահարաբերության բոլոր սուբյեկտները, այդ թվում՝ ամենից առաջ գործատուն և աշխատողը, պարտավոր են աշխատանքային գործունեության ընթացքում պահպանել օրենքի պահանջները: Ընդ որում, դրանց խախտումները, թեկուզև կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ, ուղղակիորեն արգելվում են օրենքով: Իբրև օրինակ կարելի է մատնանշել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 6-րդ հոդվածը, ըստ որի՝ աշխատանքային պայմանագրի այն պայմանները, որոնք օրենսդրության համեմատությամբ վատթա-

<sup>46</sup> Տե՛ս Պետրոսյան Ա.: Անձը և իրավական պետությունը. փոխադարձ պարտականություններ և պատասխանատվություն: Ի-րավունք և օրինականություն: Երևան, 1996, № 1 (9), էջ 3:

<sup>47</sup> Տե՛ս Ապիյան Ն.Ա., Պետրոսյան Ա.Հ.: Իրավական պետություն և օրինականություն (2-րդ հրատարակություն՝ լրացված և վերամշակված), Եր., 2001, էջ 53:

<sup>48</sup> Տե՛ս Ապիյան Ն.Ա., Պետրոսյան Ա.Հ.: Նշվ. աշխ., էջ 98:

<sup>49</sup> Տե՛ս Պետության և իրավունքի հիմունքներ: Դասագիրք (Գ. Ղազինյանի և Ռ. Պետրոսյանի խմբ.): Եր., «Լույս», 1998թ. էջ 57:

րացնում են աշխատողի դրությունը, անվավեր են: Օրինականության սկզբունքի անշեղ իրագործումն ինչպես հասարակական կյանքի մյուս բնագավառներում, այնպես էլ աշխատանքի ոլորտում հանդես է գալիս որպես քաղաքացիների և կազմակերպությունների իրավունքների և օրինական շահերի ապահովման անհրաժեշտ նախապայմանն ու կարևորագույն երաշխիքը:

Օրինականության սկզբունքը պետք է ամրագրված լինի աշխատանքային օրենսգրքի բոլոր ինստիտուտներում: Բանն այն է, որ աշխատանքային իրավահարաբերության մասնակիցների ցանկացած վարքագիծ, լինի իրավունքի իրականացում, թե պարտականության կատարում, պետք է դրսևորվի օրենքի պահանջներին համապատասխան: Գործող օրենսդրությունն իրավական պատասխանատվություն է նախատեսում ոչ միայն պարտականությունների չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման, այլև իրավունքների՝ օրենքով սահմանված կարգի խախտմամբ իրականացնելու համար:

Օրինականության սկզբունքը հատկապես ընդգծված արտահայտություն ունի օրենսգրքի՝ իմպերատիվ բովանդակություն ունեցող դրույթներում: Այդպիսիք են, օրինակ, կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային պայմանագրերում օրենսդրությանը հակասող պայմանների անվավերություն սահմանող նորմերը (ՀՀ աշխ. օր., հոդվածներ 6, 48), աշխատանքային պայմանագիրը միայն օրենքով (աշխատանքային օրենսգրքով) նախատեսված հիմքերով լուծելու՝ գործատուի իրավունքը սահմանող նորմերը (հոդվ. 113) և այլն:

Արդի ժամանակաշրջանում, առավել, քան երբևէ, հրատապ է օրինականության պահպանման և ամրապնդման սահմանադրական պահանջը: Տնտեսական նոր հարաբերությունները պայմանավորում են հակասոցիալական և հակաիրավական երևույթների, այսինքն՝ իրավախախտումների նկատմամբ անվերապահ անհանդուրժողականություն հանդես բերելու անհրաժեշտությունը: Պետք է համաձայնել Յու. Ն. Պոլետասկի այն պնդմանը, թե նոր տնտեսական հարաբերություններին անցման պայմաններում պետական և հասարակական կյանքի, քաղաքական և մշակութային գործունեության բոլոր ոլորտներում քաղաքացիների կողմից իրենց իրավունքներն իրականացնելիս և պարտականությունները կատարելիս բացառիկ կարևորություն ունի պետական մարմինների, հասարակական կազմակերպությունների, պաշտոնատար անձանց և առանձին քաղաքացիների պատասխանատվությունն իրենց վրա դրված պարտականությունները ճիշտ, բարեխղճորեն, անշեղ և արդյունավետ կատարելու համար<sup>50</sup>:

Օրինականության պահպանման կարևորությունն անվիճելի է նաև քաղաքացիների վարձու աշխատանքի կազմակերպման և կիրառման ոլորտում: Այստեղ նույնպես օրինականության պահպանման պահանջը կրում է համընդհանուր բնույթ և ուղղված է կազմակերպության աշխատավորական կոլեկտիվի ամբողջ անձնակազմին շարքային աշխատողից մինչև կազմակերպության ղեկավարը ներառյալ:

ՀՀ Սահմանադրության բովանդակությունից բխում է, որ յուրաքանչյուր ոք պարտավոր է պահպանել Սահմանադրությունը և օրենքները...»: Աշխատողների կողմից աշխատանքային կարգապահությունը պահպանելու պարտականությունն ամրագրված է օրենքով՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ինչից ուղղակիորեն բխում է, որ աշխատանքային կարգապահության պահպանումն աշխատողների սահմանադրական պարտականություն է՝ չնայած ուղղակիորեն սահմանված չէ մեր երկրի Հիմնական օրենքում:

<sup>50</sup> Տե՛ս Ս. Պոլետասև Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. – М.: «Проспект», 2001, էջ 63:

Աշխատանքային հարաբերություններում օրինականության, ներառյալ՝ նաև աշխատանքային կարգապահության պահպանման սահմանադրական պարտականությունը վերաբերում է և՛ աշխատողներին, և՛ գործատուին: Վերջիններիս կողմից թույլ տրվող աշխատանքային իրավախախտումները բազմաթիվ են ու բազմաբնույթ:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունների մասնակիցների կողմից թույլ տրվող իրավախախտումների աճի, դրանց համընդհանուր տարածվածության, ոչ լիարժեք բացահայտելիության և պատժելիության, ինչպես նաև քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների ապահովման սոցիալ-իրավական երաշխիքների անկման պայմաններում հատուկ նշանակություն են ձեռք բերում աշխատանքային հարաբերությունների մասնակիցների իրավական պատասխանատվությունը կարգավորող նորմերը:

Աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտներից յուրաքանչյուրն ունի իրավական ուրույն կարգավիճակ, որի բովանդակությունն են կազմում աշխատանքային հարաբերություններում նրանցից յուրաքանչյուրի կոնկրետ իրավունքներն ու պարտականությունները, դրանց իրականացման պայմաններն ու պատշաճ կատարման համար պատասխանատվությունը<sup>51</sup>: Ընդ որում, պետք է նկատի ունենալ, որ պատասխանատվությունն առաջանում է ինչպես այն դեպքում, երբ աշխատանքային հարաբերությունների մասնակիցները չեն կատարում կամ ոչ պատշաճ են կատարում օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի հիմնադիր փաստաթղթերով կամ ներքին և անհատական իրավական ակտերով սահմանված պարտականությունները, այլև այն ժամանակ, երբ այդ մասնակիցներն իրենց աշխատանքային իրավունքներից օգտվում են անբարեխղճորեն, այսինքն՝ խախտում կամ ճշգրիտ չեն պահպանում հիշյալ իրավունքների իրականացման կարգն ու պայմանները:

Աշխատանքային օրենսդրության խախտման համար օրենքով նախատեսված է իրավական պատասխանատվություն: Պատասխանատվության այլ տեսակներ, այդ թվում՝ քաղաքական, բարոյական և այլն, գործող օրենսդրությամբ նախատեսված չեն:

Վարձու աշխատանքի կազմակերպման և կիրառման բնագավառում ինչպես աշխատողների, այնպես էլ նրանց աշխատանքային գործունեությանն առնչվող այլ անձանց օրինական շահերի պաշտպանության իրավական երաշխիքների շարքում առանձնանում են գործատուների և նրանց անունից հանդես գալու իրավասությամբ օժտված պաշտոնատար անձանց պատասխանատվության անխուսափելիության ապահովումն ու պատասխանատվություն նախատեսող նորմերի ճշգրիտ կիրառումը:

**7. Ըստ մեղքի պատասխանատվության սկզբունքը:** Այս հիմնադրույթն աշխատանքային իրավունքում պետք է ունենա յուրօրինակ դրսևորում և արտահայտվի աշխատողի և գործատուի գործողությունների նկատմամբ տարբերակված մոտեցումներ ցուցաբերելով: Այլ կերպ ասած, ելնելով իրավախախտման կամ վրա հասած հետևանքի համար պատասխանատու սուբյեկտի տարբերությունից (աշխատողն է նա, թե գործատուն), աշխատանքային օրենսգիրքը պետք է տարբերակված մոտեցում արտահայտի վերջիններիս մեղքն իրավաբանորեն արժեքավորելիս և պատասխանատվության պայմանները սահմանելիս: Եթե միմիայն մեղքի (այդ թվում՝ դիտավորության և(կամ) անզուգուշության ձևերով) առկայության դեպքում կարելի է խոսել վարձու աշխատողի իրավական պատասխանատվության մասին, ապա նույնը չի կարելի ասել գործատուի վերաբերյալ: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 134-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս աշխատողի

<sup>51</sup> Ст. 6 Трудовое право. Учебник. Под ред. О.В. Смирнова. М.: «Статус ЛТД+», 1996, էջ 52:

կողմից գործատուին պատճառված վնասի համար աշխատողը պատասխանատու է միայն իր մեղքի առկայության դեպքում: Նույն հոդվածը սահմանում է, որ աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս աշխատողին կամ նրա գույքին պատճառած վնասի համար գործատուն պատասխանատու է ինչպես դրանում իր մեղքի առկայության, այնպես էլ դրա բացակայության դեպքում:

8. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը սահմանում և երաշխավորում է քաղաքացիների՝ իրենց իրավունքներն ու շահերն օրենքով չարգելված բոլոր եղանակներով, այդ թվում՝ նաև արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունքը (հոդվ. 61): Կարելի է համաձայնել մասնագիտական գրականության մեջ արտահայտված այն կարծիքին, որ մարդու իրավունքների պաշտպանության ներպետական միջոցների շարքում դատական պաշտպանությունն առավել քաղաքակիրթ և արդյունավետ ձև է, քանի որ վերջինս իրականացվում է հրապարակայնորեն և հասարակայնության ներկայության ու հսկողության ներքո<sup>52</sup>: Օրենսդրության զարգացումն ակնհայտորեն ընթանում է քաղաքացիական իրավունքների<sup>53</sup> պաշտպանության դատական ձևի ընդլայնման և վարչական ու հասարակական ձևերի սահմանափակման ճանապարհով<sup>54</sup>:

Դատական պաշտպանությունը թերևս ամենաարդյունավետն է մարդու և քաղաքացու բոլոր, այդ թվում և աշխատանքային իրավունքները պաշտպանելիս: Դատարանն է այն միակ պետական մարմինը, որի՝ պետության անունից կայացրած վճիռներն ու որոշումները ենթակա են պարտադիր կատարման, և որոնց չկատարումն առաջ է բերում դրանում մեղավոր անձանց իրավական պատասխանատվությունը: Պատահական չէ, որ օրենքը դատարանի կայացրած վճիռները (օրինակ՝ աշխատանքում վերականգնելու, աշխատողի օգտին աշխատավարձ բռնագանձելու և այլն) չկատարելու համար նախատեսում է իրավական, ներառյալ՝ քրեական պատասխանատվություն (ՀՀ քր. օր. հոդվ. 353):

Խախտված կամ վիճարկվող իրավունքների դատական պաշտպանության իրավունքը վերապահված է նաև գործատուներին: Գործատուներն ունեն իրենց վնաս պատճառած աշխատողներից դատական կարգով վնասի հատուցում ստանալու իրավունք: Գործատուներն օժտված են նաև աշխատանքային իրավահարաբերություններից բխող վարչական վարույթներում մասնակցելու և վարույթի արդյունքում կայացրած՝ իրենց համար անբարենպաստ որոշումներն ու վարույթն իրականացրած պաշտոնատար անձանց գործողությունները դատական կարգով վիճարկելու իրավունք: Այսինքն՝ դատական պաշտպանության իրավունքը ծառայում է ոչ միայն որպես գործատուի և վարձու աշխատողի միջև առաջացած տարաձայնությունները հարթելու, այլև նրանց մասնավոր հարաբերություններում մյուս՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների անհարկի միջամտությունները կանխելու միջոց: Օրենքը, աշխատողներին և գործատուներին իրենց շահերի դատական պաշտպանության իրավունքով օժտելով հանդերձ, սահմանում է նաև, որ նրանց միջև այդ իրավունքը բացառող կամ սահմանափակող ցանկացած համաձայնություն անվավեր է, այսինքն՝ զուրկ է կողմերի համար պարտադիր վարքագիծ սահմանելու ունակությունից:

<sup>52</sup> Տե՛ս Այվազյան Վ.: Նշվ. Աշխ., էջ 143:

<sup>53</sup> Այստեղ Ֆքաղաքացիական իրավունքներ՝ արտահայտությունն օգտագործված է լայն իմաստով, այսինքն՝ հեղինակի կողմից նկատի են առնվել ոչ միայն բուն քաղաքացիական, այլև աշխատանքային, ընտանեկան, բնակարանային, հողային, բնապահպանական և այլ իրավունքները, որոնք ընդգրկվում են քաղաքացիական իրավահարաբերությունների ոլորտում:

<sup>54</sup> Տե՛ս Պետրոսյան Ռ.Գ.: Հայաստանի քաղաքացիական դատավարություն: Երկրորդ հրատարակություն, Եր., Երևանի համալսարանի հրատ., 2003, էջ 20:

Վերը հիշատակված բոլոր սկզբունքները, ունենալով ընդհանուր իմաստ և բովանդակություն, արտացոլված են աշխատանքային իրավունքի ինչպես միջճյուղային, այնպես էլ ճյուղային սկզբունքներում: Ընդհանուր իրավական սկզբունքներն անհամեմատ ավելի կայուն են ու անփոփոխ: Դրանք փոփոխություններ են կրում հասարակական տնտեսական հարաբերությունների արմատական փոփոխությունների, գլոբալ տեղաշարժերի արդյունքում: Ոչ էական զարգացումներն ու էվոլյուցիոն փոփոխությունները չեն ազդում այդ սկզբունքների էության ու բովանդակության վրա, քանի որ դրանք արտացոլում են պետական և հասարակական կյանքի հիմնական օրենքներն ու օրինաչափությունները: Աշխատանքային հարաբերություններում իրավունքի ընդհանուր (սահմանադրական) սկզբունքների անշեղ պահպանումը կարևոր երաշխիք է վարձու աշխատանքի կազմակերպման ու կիրառման կապակցությամբ ծագող հարաբերությունների ներդաշնակության ապահովման, դրանց սուբյեկտների իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանության համար:

ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրության<sup>55</sup> հաջորդ ամենաակնառու նորույթն աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հարցերում, թերևս, կարելի է համարել շուկայական տնտեսության սոցիալական ուղղվածության հստակ ամրագրումը, որը, մեր կարծիքով, էական գրավական է աշխատանքային հարաբերությունների նորմատիվային կարգավորման գերակայություններն ընդգծելու և կենսագործելու, դրա արդյունքում՝ աշխատանքային հարաբերությունների հիմնական մասնակիցների իրավաչափ շահերի արդարացի հավասարակշռումն ապահովելու հիմնախնդրում: Ավելի ստույգ՝ Հիմնական օրենքի մակարդակով բարձրացվում և փորձ է արվում իրագործել շուկայական տնտեսության զարգացումն ընդհանուր սոցիալական բարեկցությանը ծառայեցնելու խնդիրը: Փաստորեն, Հիմնական օրենքը մեր իրականության մեջ առաջին անգամ կոտրում է աշխատանքային հարաբերություններում և աշխատանքային իրավունքի գիտության մեջ արմատավորված կարծր մոտեցումը, համաձայն որի՝ երբեք չի կարող դադարել աշխատող (սոցիալական շահ) - գործատու (տնտեսական շահ) հակամարտությունը: Սահմանադրությունն այլևս ընդգծում ու պարտադրում է կիրառել մինչ այժմ օրենսդրորեն դեռևս չճանաչված չափազանց կարևոր հիմնադրույթներից մեկը՝ աշխատանքային հարաբերությունների մասնակիցների օրինական շահերի զուգակցման սկզբունքը՝ շեշտելով սոցիալական պետության հիմքերի ամրապնդման անհրաժեշտությունը: Այս կարևոր ու առաջադիմական մոտեցումն առաջ է բերում աշխատանքային օրենսդրության հետագա կատարելագործումն աշխատողների ու գործատուների համերաշխության, փոխօգնության ու նրանց իրավաչափ շահերի արդարացի հավասարակշռման սկզբունքների սերմանման ու շուկայական տնտեսությունը սոցիալական պետության ամրապնդման նպատակին ծառայեցնող իրավակարգավորման ճանապարհով ուղղորդելու անհրաժեշտությունը:

Աշխատողների և գործատուների շահերի զուգակցման սկզբունքն ապահովելու ունակությունն աշխատանքային օրենսդրության որակը բնութագրող կարևոր չափանիշ է: Խոսելով աշխատանքային իրավունքի սոցիալական նշանակության մասին՝ պրոֆեսոր Դ. Ակոպովն իրավամբ նշում է, որ «ոչ ոք չի կասկածում, որ աշխատանքային իրավունքի սոցիալական նշանակությունը կայանում է աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցման մեջ»<sup>56</sup>: Աշխատողների և գործատուների օրինական շահերի զուգակցման սկզբունքի կիրառումն անհրաժեշտ է ապահովել աշխատան-

<sup>55</sup> Այսուհետ՝ Սահմանադրություն, եթե տեքստից ուղղակիորեն չի հասկացվում մինչև սահմանադրական փոփոխությունների ուժի մեջ մտնելու վիճակով եղած խմբագրությունը:

<sup>56</sup> Տե՛ս Աкопов Д. Трудовой кодекс и социальное назначение трудового права // Хозяйство и право. 2004, № 6, էջ 3:

քային հարաբերությունների ամբողջ ընթացքում՝ դրանց ծագումից մինչև լիակատար դադարումը ներառյալ: Ավելի ստույգ, այդ սկզբունքի առավելագույնս կիրառմամբ պետք է կանոնակարգվեն աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագման, ներառյալ նաև՝ դրա շուրջ առաջացող վեճերի, աշխատողների աշխատանքի կազմակերպման, աշխատանքային պայմանները սահմանելու և գործող պայմանները փոփոխելու, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու կարգն ու պայմանները սահմանելու և դրանց շուրջ ծագող վեճերը կարգավորելու վերաբերյալ հարցերը: ՀՀ Սահմանադրությունն արդեն լիարժեք հնարավորություն է ստեղծում աշխատանքային օրենսդրության կատարելագործումը վերը նշված ուղղությամբ իրականացնելու համար:

ՀՀ Սահմանադրությունը՝ ի դեմս 3-րդ հոդվածի, համաձայն որի՝ հանրային իշխանությունը սահմանափակված է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք, մեր կածիքով, գործող աշխատանքային օրենսդրությունը բարեփոխելու հրամայական է պարունակում ևս մեկ կարևոր իմաստով: Խնդիրն այն է, որ մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով կաշկանդված լինելու՝ հանրային իշխանության պարտականությունը, նախևառաջ, պետք է սկսել այդ իրավունքներն ու ազատություններն առավելագույնս արտացոլող ներպետական օրենսդրություն ունենալուց: Ի վերջո, եթե երկրի Հիմնական օրենքն ամրագրում է, որ պետական մարմինները, տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են իրականացնել միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով (հոդվ. 6), դա նշանակում է, որ այդ մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք, անգամ ամենամեծ ցանկության դեպքում, ի վիճակի չեն ապահովել աշխատողների աշխատանքային իրավունքների ու ազատությունների պաշտպանությունը, եթե նման հնարավորություն չեն ընձեռում գործող օրենքները: Նկատի ունենք այն, որ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածը պետք է մեկնաբանել ամենից առաջ, իբրև հանրային իշխանությանը քաղաքացիների իրավունքներն ու ազատությունները (նաև՝ աշխատանքային) երաշխավորող օրենսդրություն ընդունելու, ապա նոր միայն՝ այդ օրենսդրությունը հետևողականորեն կիրառելու պատվեր: Այդ իմաստով ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը մի շարք էական դրույթներով համալրումների կարիք ունի, որոնց բացակայությունը հանգեցնում է աշխատանքի և սոցիալական ապահովության ոլորտում մարդկանց իրավունքների ու ազատությունների խախտմանը: Չխորանալով մանրամասների մեջ՝ բավարարվենք՝ նշելով, որ դատական պրակտիկայի ուսումնասիրություններն աներկբայորեն վկայում են, որ գործատուների կողմից իրենց աշխատանքային իրավունքների չարաշահումների մեծ մասը թույլատրվում է կարգավորող օրենսդրության և, ամենից առաջ՝ հենց գործող Աշխատանքային օրենսգրքի անկատարության ու էական բացերի շնորհիվ:

ՀՀ Սահմանադրության 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **«Յուրաքանչյուր որ ունի ֆիզիկական և հոգեկան անձեռնմխելիության իրավունք»:** Նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ՝ **«Ֆիզիկական և հոգեկան անձեռնմխելիության իրավունքը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով՝ պետական անվտանգության, հանցագործությունների կանխման կամ բացահայտման, հասարակական կարգի, առողջության և բարոյականության կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով»:**

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Սահմանադրությունը, նախորդ խմբագրության համեմատությամբ, չի պարունակում իր նորմերի անմիջականորեն գործողության մասին դրույթ (նախկին խմբագրությամբ տեքստի 6-րդ հոդվածն ամրագրում էր այդ դրույթը), ինչպես նաև այն, որ Հայաստանի Հանրապետությունը դեռևս չի վավերացրել



Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 26-րդ հոդվածը, որը **վերաբերում է աշխատանքում արժանապատվության իրավունքին**, հոգեկան անձեռնմխելիության իրավունքի սահմանադրական ամրագրումն անհրաժեշտ իրավական հիմք է՝ աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտը կարգավորող հատուկ օրենսդրության մեջ այն արտացոլելու և կիրառելու համար: ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը ներկա վիճակով չի պարունակում աշխատողների արժանապատիվ աշխատանքը, ներառյալ նաև աշխատանքի ընթացքում նրանց հոգեկան անձեռնմխելիությունը երաշխավորող դրույթներ, ինչը չի կարող չազդել ոլորտում տիրող իրավիճակի վրա: Աշխատանքային իրավախախտումների վերաբերյալ տեսչական մարմինների վարչական գործերի և աշխատանքային վեճերով դատական պրակտիկայի ուսումնասիրություններն աներկբայորեն վկայում են, որ գործատուների կողմից աշխատողների աշխատանքի կազմակերպման ու կիրառման ընթացքում քիչ չեն աշխատողների պատվի և արժանապատվության նկատմամբ անհարգալից վերաբերմունքի դեպքերը: Ավելի ստույգ հաճախ են զուտ աշխատանքային իրավախախտումները զուգորդվում աշխատողների նկատմամբ հոգեբանական բռնություններով ու նրանց արժանապատվության նսեմացման դեպքերով, որոնք **անարձագանք են մնում աշխատանքային օրենսդրության մեջ զսպող ու ներգործող կառուցակարգերի բացակայության պատճառով**: Այս իմաստով, կարծում ենք՝ Սահմանադրության քննարկվող նորույթը լավագույն առիթ և հնարավորություն է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի բացը վերացնելու համար, ինչը կարող է զգալիորեն նպաստել մեր երկրում արժանապատիվ աշխատանքի ինստիտուտի կայացմանը:

ՀՀ Սահմանադրության 52-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու պաշտոնատար անձանց, իսկ Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին օրենքով սահմանված դեպքերում՝ **նաև կազմակերպությունների կողմից Սահմանադրությամբ և օրենքներով ամրագրված իր իրավունքների և ազատությունների խախտման դեպքում Մարդու իրավունքների պաշտպանի աջակցությունը ստանալու իրավունք**: Հիմնական օրենքի այս դրույթն անվիճելիորեն առաջընթաց քայլ է Հայաստանի Հանրապետության ընթացիկ օրենսդրությունում այնպիսի փոփոխություններ նախաձեռնելու համար, որոնք կարող են հասանելի դարձնել քաղաքացիների (աշխատողների) աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների խախտման կամ դրա սպառնալիքի դեպքում Մարդու իրավունքների պաշտպանի աջակցությունը, ինչը, մեր կարծիքով, լրացուցիչ երաշխիք է աշխատողների օրինական շահերը հնարավոր խախտումներից որոշակիորեն ապահովագրելու հարցում:

Խնդիրն այն է, որ «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ օրենքը ներկա դրությամբ բացառում է Մարդու իրավունքների պաշտպանի՝ մասնավոր կազմակերպությունների ներքին գործերին միջամտելու իրավաբանական հնարավորությունը, մասնավորապես, օրենքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ պաշտպանը չի քննարկում ոչ պետական մարմինների և կազմակերպությունների ու դրանց պաշտոնատար անձանց գործողությունների վերաբերյալ բողոքները: Նման միջամտության իրավաբանական հնարավորությունն ամրագրված չէր նախորդ խմբագրությամբ Սահմանադրության մեջ: Իր հերթին մասնավոր հարցերով, այդ թվում՝ նաև քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանության հարցերով մասնավոր կազմակերպությունների և դրանց ղեկավարների համար պարտականություններ առաջացնող գործողություններ կատարելը հակասում էր նաև նախկին Սահմանադրության այն դրույթին, որով պետական մարմինների ու պաշտոնատար անձանց համար թույլատրելի էին համարվում միայն այն գործողությունները, որոնք սահմանվում էին հիմնական և ընթացիկ օրենքներով (5-րդ հոդվ.): Ներկա

պայմաններում, երբ, փաստորեն, հիմնական օրենքի մակարդակով ճանաչվում է Մարդու իրավունքների պաշտպանի՝ նաև ոչ պետական կազմակերպությունների գործունեության նկատմամբ իրավագործություն դրսևորելու հնարավորությունը, լավագույն առիթ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը և «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ օրենքն այնպիսի իրավադրույթներով համալրելու համար, որոնք կսահմանեն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցերում ՄԻՊ-ի ողջամիտ մասնակցությունը: Մեր խորին համոզմամբ, Սահմանադրության քննարկվող դրույթի տրամաբանության զարգացումն աշխատանքային օրենսդրությունում այսօր առավել, քան երբևէ կարևոր է, եթե հաշվի առնենք մեր երկրում աշխատողների հիմնական իրավապաշտպան կառույցի՝ արհեստակցական միությունների փաստացի վիճակը, աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ պետական հսկողության ու վերահսկողության գրեթե իսպառ բացակայությունը, վճարովի որակյալ իրավաբանական ծառայությունների մատչելիության բարդությունները և այլն:

ՀՀ Սահմանադրությունն ամրապնդել է նաև աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հասարակական ձևի արդունավետ իրացման մեկ կարևոր իրավական նախադրյալ, որպիսին չէր ապահովում նախկին խմբագրությամբ Սահմանադրությունը: Մասնավորապես, գործող հիմնական օրենքի 45-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու, ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք:** Ոչ ոքի չի կարելի հարկադրել անդամագրվելու որևէ մասնավոր միավորման: Նույն հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է, որ միավորումների ազատությունը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով՝ պետական անվտանգության, հասարակական կարգի, առողջության և բարոյականության կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով:

- Հարկ է նկատել, որ նշված իրավադրույթը սահմանում է երեք հիմնական նորույթ՝
- ա) աշխատողներն ազատ են միավորվելու ցանկացած արհմիության մեջ, այլ ոչ թե այն միության, որն ստեղծված և գործում է տվյալ գրծատուի մոտ՝ վերջինիս հետ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի շրջանակներում.
  - բ) արհեստակցական միություն ստեղծելու կամ դրան անդամագրվելու իրավունքը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով.
  - դ) հիմնական օրենքի մակարդակով ուրվագծվում են նաև պետական ծառայողների մասնագիտական միավորումների ստեղծման ու դրանց միջոցով նրանց սոցիալ-տնտեսական ու աշխատանքային շահերի պաշտպանության իրավական հիմքերը:

Գաղտնիք չէ, որ այսօր Հայաստանի Հանրապետությունում արհեստակցական միությունները գրեթե զրոյական դեր ունեն աշխատողների աշխատանքային և սոցիալ-տնտեսական շահերի պաշտպանության գործում: Դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ վերջին տարիներին հստակ նկատվում է աշխատողների իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանության գործում արհմիությունների ներգրավվածության անընդհատ նվազող միտում: Ի թիվս նաև այլ պատճառների, մեր կարծիքով, դրանցից ամենահիմնականն արհմիությունների ձևավորման ու գործունեության հնացած մեխանիզմն է, ինչն ուղղակիորեն նպաստում է գործատուներից նրանց կախյալ վիճակի ամրապնդմանը: Վիճակն առավել աղաղակող է ֆինանսատնտեսական ճգնաժամի պայմաններում, երբ գործատուները հետևողականորեն կրճատում են իրենց բոլոր ծախսերը, այդ թվում՝ նաև արհմիություններին տրամադրվող միջոցները: Արդյունքում՝ արհեստակցական միության անկախության ու ինքնու-

րույնության աստիճանը հասցվում է նվազագույնի, ինչն ավարտվում է կազմակերպություններում գործող տեղական (սկզբնական) արհմիության լիակատար հասանելիությամբ, երբ միության գործողությունները գործատուների համար դառնում են ամբողջությամբ վերահսկելի, իսկ դրանց որոշումները՝ կանխորոշված:

Սահմանադրության նոր մոտեցումը հնարավորություն է տալիս կենսագործել, իրական դարձնել արհեստակցական միությունների գործունեության՝ օրենքով ամրագրված սկզբունքները՝ պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից, քաղաքական, հասարակական և այլ կազմակերպություններից անկախությունը. արհեստակցական միություններին մասնակցելու (անդամակցելու) կամավորությունը: Փաստ էր, որ սահմանադրական նախկին իրավակարգավորումն ուղղակի կամ անուղղակի նպաստում էր, որ արհեստակցական միություններն ստեղծվեն տվյալ գործատուի մոտ, և այդ միությունների անդամներ դառնան միայն տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողները, որ չափազանց քիչ թվաքանակով աշխատողներ կամովին անդամակցեն գործատուի մոտ ստեղծված արհմիությանը, քանի որ երաշխավորված չէ այդպիսի անդամության հիմնական նպատակի, այն է՝ իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ապահովումը, որ գործատուի մոտ գործող արհմիությունները հիմնականում գործեն գործատուների հետ համաձայնեցված կանոններով և ձեռնպահ մնան իրենց հիմնական գործառույթը, այն է՝ աշխատողների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանությունն իրականացնելուց, որ գործատուների մոտ գործող արհմիությունները փաստացի չներգրավվեն աշխատողների իրավական վիճակի վրա ազդող որոշումներ ընդունելու գործընթացում, իսկ ձևական ներգրավվածության դեպքում էլ կանխորոշվեն նրանց գործողություններն ու որոշումները, որ արհմիությունները չիրականացնեն իրենց անդամների օրինական շահերի պատշաճ ներկայացուցչությունը ներքին հարաբերություններում (աշխատողների իրավունքները խախտող գործողություններ իրականացնելու կամ օրենքի պահանջները պահպանելու կապակցությամբ գործատուին պահանջներ ներկայացնելը), որ արհեստակցական միությունները գրեթե բացարձակապես չիրականացնեն աշխատողների օրինական շահերի դատական պաշտպանություն, այսինքն՝ դատարանում չվիճարկեն իրենց հետ կողելտիվ պայմանագրային հարաբերությունների մեջ գտնվող գործատուների որոշումներն ու գործողությունները:

Ներկա սահմանադրական կարգավորումը հավակնում է անկախ արհմիությունների պաշտպանության տակ վերցնել հիմնական թիրախային խմբերի՝ տվյալ գործատուի մոտ գործող արհեստակցական միությանը չանդամակցող աշխատողների, գործատուի մոտ գործող արհեստակցական միության անդամների, ովքեր չեն օգտվում իրենց միավորող արհեստակցական միության իրավական աջակցությունից, քանի որ միությունները կաշկանդված են գործատուների կամքով և նրանց տրամադրած օժանդակության ծավալով, Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, դատախազության աշխատողների, դատավորների և Սահմանադրական դատարանի անդամների աշխատանքային և սոցիալ-տնտեսական իրավունքների պաշտպանվածությունը:

ՀՀ Սահմանադրության 75-րդ հոդվածը սահմանում է, որ **հիմնական իրավունքները եւ ազատությունները կարգավորելիս օրենքները սահմանում են այդ իրավունքների եւ ազատությունների արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգեր եւ ընթացակարգեր:** Հիմնական օրենքի՝ առաջին հայացքից գլխավորապես այլ թիրախային ուղղվածություն ունեցող այս հիմնադրույթն իրականում ոչ պակաս կարևոր առաքելություն ունի նաև աշխատանքային հարաբերություններում, մասնավորապես՝ ինչպես նույն Սահմանադրությամբ, այնպես էլ ՀՀ աշխա-

տանքային օրենսգրքով նախատեսված՝ գործադուլի իրավունքի արդյունավետ իրականացման գործում:

Այսպես, ՀՀ Սահմանադրության 58-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ **աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք:** Գործադուլի իրականացման կարգը սահմանվում է օրենքով: Նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ **գործադուլի իրավունքը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով՝ հանրային շահերի կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով:** ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ բաժինը, որը նվիրված է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման, ներառյալ՝ նաև գործադուլի իրավունքի իրացման վերաբերյալ հարցերի կարգավորմանը, զգալիորեն սահմանափակել է քաղաքացիների՝ իրենց աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով գործադուլ իրականացնելու հնարավորությունները: Միայն այն, որ գործադուլ հայտարարելու և այն դեկավարելու իրավունքը բացառապես վերապահված է արհեստակցական միություններին, արդեն իսկ պարունակում է այդ իրավունքի իրականացման սահմանների զգալի կրճատումներ, ինչը, փաստորեն, հակասում է բարեփոխված Սահմանադրության քննարկվող՝ 75-րդ հոդվածում ամրագրված դրույթին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի առկա իրավակարգավորման համաձայն, փաստորեն, աշխատողները, ում տնտեսական, սոցիալական և աշխատանքային շահերը խախտվել են, գործադուլ հայտարարելու և անցկացնելու իրավունքից կարող են զրկվել (զրկված են), եթե գործատուի մոտ բացակայում է աշխատողներին միավորող համապատասխան արհեստակցական միությունը: Ավելի ստույգ ստացվում է, որ գործատուի մոտ արհեստակցական միության բացակայությունը հանգեցնում է գործադուլի իրականացման իրավական հնարավորության բացառման: Հետևաբար, Սահմանադրությամբ ամրագրված՝ գործադուլի իրավունքի իրականացումն անհնարին է դառնում արհեստակցական միության անդամ չլինելու հետևանքով, ինչը ՀՀ Սահմանադրության և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի նաև այլ իրավադրույթ(ներ)ի խախտում է<sup>57</sup>: Մինչդեռ ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրության 75-րդ հոդվածի բովանդակությունից ուղղակիորեն բխում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում այնպիսի իրավակարգավորում սահմանելու պարտականությունը, որը կապահովի առանց արհեստակցական միության իր իրավունքները պաշտպանող աշխատանքային կոլեկտիվների գործադուլի իրականացման իրավաբանական հնարավորությունը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի առկա իրավակարգավորմամբ ՀՀ Սահմանադրության 75-րդ հոդվածի պատվիրանը չի ապահովվում նաև այլ իմաստով: Մասնավորապես, օրենսգրքի 2-րդ բաժնի վերլուծությունից ուղղակիորեն բխում է, որ գործադուլի իրականացման առիթ կարող են հանդիսանալ միայն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման, դրա պայմանները կատարելու և փոփոխելու վերաբերյալ հարցերը: Մինչդեռ ՀՀ Սահմանադրության 58-րդ հոդվածը գործադուլի իրավունքը ճանաչում է առհասարակ, ավելի լայն սահմաններով, այլ ոչ թե միայն կոլեկտիվ պայմանագրի առնչությամբ: Ի դեպ, նման սահմանափակումը հայտնի չէ նաև արտասահմանյան երկրների օրենսդրությանը: Եվրոպական բազմաթիվ երկրներում աշխատավորական կոլեկտիվները գործադուլի իրավունքից օգտվում են ոչ միայն կոլեկտիվ պայմանագրերի

<sup>57</sup> Նկատի ունենք՝ հասարակական միավորումներին անդամակցելուց անկախ՝ մարդկանց իրավահավասարության սկզբունքը, որն ամրագրված է ոչ միայն ՀՀ հիմնական օրենքով (հոդվ. 45), այլև մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային հանրաճանաչ նորմերով, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետը, որն ամրագրում է աշխատողների իրահավասարության սկզբունքը:

հարցում՝ կապված իրենց հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող գործատուների հետ, այլն այն դեպքերում, երբ նրանց աշխատանքային շահերին սպառնացող վտանգը կապված չէ կոնկրետ գործատուի հետ, այլ բխում է բոլորովին այլ սուբյեկտների՝ համապատասխան կառավարությունների, գերատեսչությունների, օրենսդիր մարմինների և այլնի կողմից իրականացված կամ նախապատրաստվող միջոցառումների առիթով աշխատողների անհամաձայնություններից կամ դժգոհություններից:

ՀՀ 2005 թվականի նոյեմբերի 27-ի խմբագրությամբ Սահմանադրությունը սահմանում էր, որ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն: Կարծում ենք՝ աշխատանքի իրավունքի այդօրինակ սահմանադրական ձևակերպումը հաջողված չէր և ճիշտ չէր ար-տացույցում ազատ աշխատանքի գաղափարի էությունն ու բովանդակությունը: Բարեփոխված Սահմանադրության 57-րդ հոդվածն ամրագրում է, որ մեր կարծիքով, աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը, ըստ էության, ներառում է՝

- ա) ազատություն զբաղվելու կամ չզբաղվելու հարցում,
- բ) ազատություն մասնագիտություն, զբաղմունքի տեսակ, աշխատանքի վայր (նկատի ունենք՝ գործատու) ընտրելու հարցում<sup>58</sup>,
- գ) ազատություն մարդու (քաղաքացու) կողմից սեփական աշխատուժն իր հայեցողությամբ տնօրինելու հարցում<sup>59</sup>:

**Առաջին հայացքից միայն տեսական նշանակություն ունեցող այս հարցադրումն իրականում ունի գործնական կարևոր նշանակություն:** Բանն այն է, որ «աշխատանքի ընտրության ազատություն» արտահայտության մեկնաբանության սահմանադրական դրույթի բացակայությունն աշխատանքային օրենսդրության կիրառման պրակտիկայում երբեմն հանդիսանում է օրենսդրության իրարամերժ մեկնաբանությունների և կիրառման պատճառ: Օրինակ՝ եթե սահմանադրորեն ամրագրվեր, որ քաղաքացին ունի իր աշխատուժը սեփական հայեցողությամբ ազատորեն տնօրինելու իրավունք, ապա ավելի հեշտ կլիներ իրավաբանական գնահատական տալ այն սահմանափակումներին, որոնք պրակտիկայում հաճախ են կիրառվում համատեղությամբ աշխատող քաղաքացիների նկատմամբ:

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածը սահմանում է, որ պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքն արգելվում է: Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք չի համարվում՝

- 1) այն աշխատանքը, որը, օրենքին համապատասխան, կատարում է դատապարտված անձը.
- 2) զինվորական կամ այլընտրանքային ծառայությունը.
- 3) յուրաքանչյուր աշխատանք, որը պահանջվում է բնակչության կյանքին կամ բարօրությանն սպառնացող արտակարգ իրավիճակների ժամանակ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածն ամրագրում է աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքը (մաս 1, կետ 8), որի վերաբերյալ ՀՀ

<sup>58</sup> Նկատի ունենք՝ ինչպես Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գործունեություն իրականացնող գործատուների մոտ աշխատանք կատարելը, այնպես էլ Հայաստանի սահմաններից դուրս՝ օտարերկրյա պետություններում աշխատանքի անցնելը և աշխատանքային գործունեություն ծավալելը:

<sup>59</sup> Նկատի ունենք՝ մարդու կողմից իր աշխատելու կարողությունները մեկից ավելի (ընդ որում՝ ինչպես միևնույն, այնպես էլ տարբեր բնագավառներում) գործատուների մոտ ինչպես ստացած մասնագիտության գծով, այնպես էլ այլ ոլորտներում օգտագործելու ազատությունը:

Սահմանադրությունը նախկինում որևէ երաշխիք չէր ապահովում: Ավելին, կողմերի կամքի ինքնավարության, պայմանագրի ազատության և մասնավոր գործերին կամայական միջամտության անթույլատրելիության՝ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով ամրագրված և աշխատանքային հարաբերություններում զգալի չափով կիրառելի այդ սկզբունքների պայմաններում միանգամայն հնարավոր էր դառնում աշխատողին աշխատանքից ազատելու լրացուցիչ հիմքերի ամրագրումն աշխատանքային պայմանագրում: ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածը, համաձայն որի՝ «աշխատանքից ազատման հիմքերը սահմանվում են օրենքով», ուղղակի բացառում է աշխատողին օրենքով չնախատեսված պատճառներով աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ համաձայնություններ կնքելու և ազատումն իրականացնելու իրավաբանական հնարավորությունը: Խնդիրն այն է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (հոդվ. 113) ընդամենը թվարկում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը, և չի նախատեսում կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումն արգելելու մասին իրավադրույթ: Այդ պայմաններում, օգտվելով «թույլատրված է անել այն, ինչն արգելված չէ օրենքով» սկզբունքի շրջանակներում միանգամայն հնարավոր էր կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրում նախատեսել գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողին աշխատանքից ազատելու՝ օրենքով չնախատեսված հիմքեր: Նման հնարավորությունը, փաստորեն, բացառվել է ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրությամբ, ինչը, անշուշտ, աշխատանքային հարաբերությունների կայունության և աշխատանքի երաշխավորված իրավունքի ապահովման կարևոր գրավական է:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը չի կարգավորում աշխատողների արժանապատիվ աշխատանքի ապահովման հետ կապված հարցերը: Հայաստանում արժանապատիվ աշխատանքի կամ աշխատանքում արժանապատվության իրավունքի երաշխիք չեն ապահովում նաև ՀՀ մասնակցությամբ միջազգային պայմանագրերը: Մասնավորապես, նկատի ունենք, որ ՀՀ օրենսդրության բաղկացուցիչ մաս կազմող՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան (Հայաստանի Հանրապետությունում գործում է 2004 թվականի մարտի 1-ից) Հայաստանի կողմից վավերացված է ոչ ամբողջությամբ, ներառյալ՝ նաև դուրս թողնված աշխատանքում արժանապատվության ապահովման իրավունքն ամրագրող հոդվածը<sup>60</sup>: Այսինքն՝ աշխատողների արժանապատիվ աշխատանքի մասին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առկա բացը չէր լրացվում նաև վավերացված միջազգային պայմանագրերով: Միայն բարեփոխված Սահմանադրությամբ է (հոդվ. 82), որ առաջին անգամ աշխատողների աշխատանքի արժանապատիվ պայմանների ապահովման խնդիրը բերվում է իրավական կարգավորման հարթություն, ինչից բխում է օրենսդրի կողմից այդպիսի պայմաններ սահմանող նորմատիվ իրավական ակտ ընդունելու և գործատուների կողմից այդ ակտերը պարտադիր կիրառելու պարտականությունը:

<sup>60</sup> Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 26-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Աշխատանքում բոլոր աշխատողների արժանապատվության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը, խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ, պարտավորվում են՝ նպաստել իրազեկությանը, տեղեկացվածությանը և աշխատատեղում կամ աշխատանքի հետ կապված՝ սեռական հետապնդման կանխմանը և ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները նման վարքից աշխատողներին պաշտպանելու նպատակով, նպաստել իրազեկությանը, տեղեկացվածությանը և աշխատատեղում կամ աշխատանքի հետ կապված՝ անհատ աշխատողների նկատմամբ ուղղված՝ կրկնվող ու պարսավելի կամ ակնհայտորեն բացասական և վիրավորական գործողությունների կանխմանը և ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները նման վարքից աշխատողներին պաշտպանելու նպատակով»:

ՀՀ բարեփոխված Մահմանադրության 57-րդ հոդվածը պարունակում է իրավադրույթ, որի բովանդակությունն ուշագրավ է երաշխավորված աշխատանքի իրավունքի ապահովման տեսանկյունից: Մասնավորապես, նշված հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ «**յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք**»: Ավելի ստույգ՝ ճիշտ մեկնաբանման կարիք ունի «անհիմն ազատում» հասկացությունը, որն առայժմ օրենսդրորեն սահմանված չէ: Եթե նկատի ունենանք այն հանգամանքը, որ գործող աշխատանքային օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 3-րդ մասի և 109-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է անհատական աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու, տվյալ դեպքում՝ աշխատողին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ ընդունել անհատական իրավական ակտեր, ապա առաջին հայցքից կարելի է կարծել, թե հիմնավոր է համարվում աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը բոլոր այն դեպքերում, երբ այդ առթիվ արձակված հրամանը պարունակում է կիրառված օրենքներին կատարված ճիշտ հղումները, այսինքն՝ պահպանված է անհատական իրավական ակտի ձևական կողմը: Մինչդեռ իրականում մեր կարծիքով, «աշխատանքից անհիմն ազատում» և «աշխատանքից անօրինական ազատում» հասկացությունները լրիվ չեն նույնանում: Այլ կերպ ասած, եթե աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու մասին հրամանը ձևականորեն համապատասխանում է անհատական իրավական ակտերին օրենքով ներկայացվող պահանջներին, ապա դա ինքնին բավարար չէ աշխատանքից ազատումը հիմնավոր համարելու, ուստի և՛ ՀՀ Մահմանադրության պահանջը կատարված լինելու փաստն արձանագրելու համար: Խնդիրն այն է, որ Մահմանադրությունը՝ ի դեմս 57-րդ հոդվածի, և ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (հոդվ. 113), սահմանելով աշխատանքային պայմանագիրը միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում լուծելու՝ գործատուի իրավունքը, որը, փաստորեն, նաև նրա պարտականությունն է, դրանով իսկ հստակ ամրագրում են, որ աշխատողին աշխատանքից ազատելու թույլատրելի պատճառները սահմանափակ են: Հետևաբար, մեր կարծիքով, եթե դրանցից որևէ մեկը մատնանշված չէ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու փաստը ձևակերպող փաստաթղթում, ապա նշանակում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է առանց լեգիտիմ պատճառի՝ գործատուի միակողմ կամաարտահայտությամբ:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածը սահմանում է, որ. «Աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել՝

- ա) բոլոր աշխատողների այն իրավունքը, որ նրանց աշխատանքից ազատելու դեպքում չպետք է դադարի առանց նման ազատման համար հիմնավորված պատճառների, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա,
- բ) պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են՝ առանց հիմնավորված պատճառի»:

Փաստորեն, բարեփոխված Մահմանադրության վերլուծվող իրավադրույթից ուղղակիորեն բխում է, որ աշխատողին աշխատանքից ազատելու մասին հրամանում աշխատանքից ազատելու պատճառի վկայակոչումը զուտ արտաքին և ձևական պահանջ չէ: Դրանով պայմանավորված՝ աշխատողը կարող է ձեռք բերել կամ կրել օրենքով սահմանված կամ կողմերի համաձայնությամբ որոշված իրավունքներ և պարտա-

կանություններ: Պետք է նկատել, որ աշխատանքային պայմանագիրն առանց պատճառի՝ առանց փոխհատուցման լուծելը հակասում է նաև պարտավորությունների կատարումից միակողմ հրաժարվելու արգելքի մասին ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի նորմերին (հոդվ. 348):

Բացի դրանից, աշխատանքից ազատման պատճառի վկայակոչումը կարող է կանխորոշել խախտված կամ վիճարկվող աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ դատարան դիմելու՝ աշխատողի ցանկությունը: Աշխատանքային օրենսգիրքը (հոդվ. 265) գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինականությանը ներկայացնում է երկու առանձին, սակայն փոխկապակցված պահանջներ՝ առաջին, որ պայմանագիրը պետք է լուծվի միայն օրենքով նախատեսված հիմքով և երկրորդ, որ պայմանագիրը պետք է լուծվի միայն օրենքով սահմանված կարգով: Վերջին պահանջը, ըստ էության, կախված է առաջինից, քանի որ պայմանագրի լուծման կարգը տարբեր է՝ կախված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու պատճառից: Այսինքն՝ պայմանագրի լուծման պատճառները կանխորոշում են նաև աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքները:

Ի վերջո, *աշխատանքային պայմանագիրն առանց պատճառի (օրենքով նախատեսված հիմքի) լուծելը հակասում է աշխատանքային օրենսդրության կարևոր հիմնադրույթներից մեկին՝ աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքին:*

Օրենսգիրքն աշխատանքային հարաբերությունների լուծումը ձևակերպելու միակ թույլատրելի իրավական միջոցը (ձևը) համարում է անհատական իրավական ակտը: Դրանից բխում է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կամ, որ տվյալ դեպքում նույնն է՝ **աշխատողին աշխատանքից ազատելու պատճառաբանվածությունը կամ հիմնավորվածությունը որոշելու միակ միջոցը համապատասխան անհատական իրավական ակտն է, դրա կոնկրետ բովանդակությունը: Հետևաբար, աշխատանքային պայմանագիրը բոլոր դեպքերում համարվում է լուծված առանց պատճառի, եթե աշխատանքից ազատումը ձևակերպող անհատական իրավական ակտում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման՝ օրենքով նախատեսված կոնկրետ պատճառ կամ հիմք նշված չէ:**

Իրավական ակտերի ձևին և բովանդակությանը ներկայացվող հիմնական պահանջները միասնական են և ընդհանուր բոլոր, այդ թվում՝ նաև անհատական իրավական ակտերի համար: Դրանք սահմանվում են «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքով, որի 36-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ «իրավական ակտի դրույթները պետք է ընկալվեն միանշանակ»: Տվյալ դեպքում հրամանի դրույթները չեն ընկալվում միանշանակ: Հայտնի չէ, թե ինչ պատճառով է դադարեցվում աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը: Այսինքն՝ հրամանը չի բավարարում իրավական ակտի որոշակիության պահանջը, ինչը հակասում է նաև եվրոպական նախադեպային իրավունքին: «Տվյալ օրենքը պետք է համապատասխանի նաև Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի մի շարք վճիռներում արտահայտված այն իրավական դիրքորոշմանը, համաձայն որի՝ որևէ իրավական նորմ չի կարող համարվել «օրենք», եթե այն չի համապատասխանում իրավական որոշակիության (res judicata) սկզբունքին, այսինքն՝ ձևակերպված չէ բավարար աստիճանի հստակությամբ, որը թույլ տա քաղաքացուն դրա հետ համատեղելու իր վարքագիծը»: (Տե՛ս ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2006թ. ապրիլի 18-ի թիվ ՄԴՈ-630 որոշումը): «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն՝ օրենքով նորմատիվ իրավական ակտերի համար սահմանված կանոններն իրավաստեղծ մարմինները կարող են կիրառել անհատական կամ ներքին իրավական ակտերի նկատմամբ, եթե օրենքով այլ



բան նախատեսված չէ կամ տվյալ իրավական ակտի էությունից այլ բան չի բխում: Տվյալ դեպքում իրավական նորմերի որոշակիության մասին պահանջը լիովին կիրառելի է անհատական իրավական ակտերի նկատմամբ:

ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրությունը չի բավարարվում աշխատանքի ոլորտում քաղաքացիների իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանության հոչակագրային դրույթների ամրագրմամբ: Առաջին անգամ երկրի Հիմնական օրենքում ներդրվել է մի հիմնարար գաղափար, որը հասարակական հարաբերությունների մասնակիցներին, այդ թվում՝ ինչպես բուն աշխատանքային հարաբերությունների կողմերին, այնպես էլ օրենսդիր, իրավակիրառ և իրավապաշտպան մարմիններին գրեթե չի ընձեռում այդ իրավունքների ու օրինական շահերի ապահովումից շեղվելու ոչ մի հնարավորություն: Նկատի ունենք ՀՀ Սահմանադրության 80-րդ հոդվածը, համաձայն որի՝ **«հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ սույն գլխում ամրագրված դրույթների էությունն անխախտելի է»:** Նշված դրույթից ուղղակիորեն բխում է, որ Սահմանադրությամբ ամրագրված իրավունքներն ու ազատությունները հաստատուն արժեքներ են, և դրանց էության աղավաղում պարունակող մեկնաբանություններն ու այդ իրավունքների ու ազատությունների իրացման ընթացքում ոչ համաչափ սահմանափակումներն անթույլատրելի են: Այլ կերպ ասած, Սահմանադրությամբ երաշխավորված իրավունքների ու ազատությունների էությունը չի կարող խախտվել, փոխվել կամ խաթարվել ո՛չ դրանց կանոնակարգումն ապահովող օրենքներով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ո՛չ էլ այդ ակտերը կիրառող սուբյեկտների գործողություններով ու որոշումներով:

Ինչպես տեսնում ենք՝ ՀՀ բարեփոխված Սահմանադրությամբ զգալիորեն ընդարձակվել է ընդհանրապես սոցիալական և, մասնավորապես՝ նաև աշխատանքի ոլորտում քաղաքացիների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության իրավական երաշխիքների ծավալը, ուստի՝ նաև իրական կյանքում այդ իրավունքների ու շահերի պաշտպանվածության հնարավորությունները: Միևնույն ժամանակ, անշուշտ հնարավոր չէ պնդել, թե ՀՀ Սահմանադրությունը բացարձակապես լիարժեք կարգավորում է տվել աշխատանքային հարաբերություններում առաջացող բոլոր հիմնական խնդիրներին: Դրանց մի զգալի մասի կարգավորումը թողնված է ապագայում ընդունվելիք բազմաթիվ նորմատիվ իրավական ակտերի: Պարզապես, իբրև անվիճելի առաջընթաց, պետք է արձանագրել այն, որ Սահմանադրությունը պարտադիր է համարում կարգավորող օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի ընդունումը, որոնցով պետք է կանոնակարգվեն չկարգավորված աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանվեն և ամրապնդվեն աշխատանքային հարաբերությունների հիմնական մասնակիցների, այդ թվում, նախևառաջ՝ աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանող կառուցակարգերը: Այս իմաստով անշրջանցելի է դառնում ոչ միայն գործող աշխատանքային օրենսդրության նորմերը ՀՀ Սահմանադրության լույսի ներքո մեկնաբանելու և կիրառելու, այլև այդ ոլորտում կատարվող օրենսդրական հետագա փոփոխությունները հիմնական օրենքի պահանջներից բխեցնելու հրամայականը: